

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

EGA PRAJA RIMATA

09408144031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta” yang disusun oleh Ega Praja Rimata, NIM 09408144031 ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 24 Maret 2014
Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.
NIP. 19520108 197803 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA YOGYAKARTA

Disusun oleh:
Ega Praja Rimata
NIM. 09408144031

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 4 April 2014. Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Penguji		6-05-2014
Dr. Nahiyah Jaidi F, M. Pd	Sekretaris Penguji		7-05-2014
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		2-05-2014

Yogyakarta, 12 Mei 2014

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

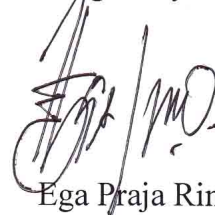
HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Ega Praja Rimata
NIM : 09408144031
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA
YOGYAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 21 Maret 2014

Yang menyatakan



Ega Praja Rimata

NIM. 09408144031

MOTTO

"Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya"

(Abraham Lincoln)

“Kepuasan terletak pada usaha, bukan pada hasil. Berusaha dengan keras adalah kemenangan yang hakiki”

(Mahatma Ghandi)

“Hanya mereka yang berani gagal dapat meraih keberhasilan”

(Robert F. Kennedy)

“Orang yang luar biasa itu sederhana dalam ucapan, tetapi hebat dalam tindakan”

(Confusius)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:
Kedua Orangtua, Keluarga, dan Saudara-Saudara saya
yang sangat saya sayangi*

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA YOGYAKARTA**

Oleh :
Ega Praja Rimata
NIM 09408144031

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta yang berjumlah 150 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.875 dengan signifikansi 0.000. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.177 dengan signifikansi 0.000. 3) Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 51.799 dengan signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.487. Hal ini berarti komitmen organisasi dan motivasi kerja mampu dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 48.7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci: Komitmen organisasi, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA YOGYAKARTA”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.

5. M. Lies Endarwati, M.Si., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Arum Darmawati, M.M., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. PT. Pos Indonesia Yogyakarta terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Ayah Sri Harmanto, M.Si., Ibu Nining Widiyanti, M.M., adik Herwida Putri Agista, dan adik Herninda Putri Wandita, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
10. Anggita Lioni Putri terimakasih atas doa, motivasi, nasihat, waktu, semangat, serta kesabarannya dalam menunggu.
11. Teman-teman seperjuanganku, Ute, Eka, Defri, setiap usaha pasti ada hasilnya. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009 kelas B terutama, Ari KD, Andre, Agung, Angga, Bram, Bangun, Gilang, Lingga, Muhklis, Sofi, Wahyu, Widi, terimakasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih

terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 25 Maret 2014

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ega Praja Rimata', written in a cursive style.

Ega Praja Rimata

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
A. Landasan Teori	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Komitmen Organisasi	12
3. Motivasi Kerja	14
B. Hasil Penelitian Sebelumnya	17
C. Kerangka Pikir	19

D. Paradigma Penelitian	24
E. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Desain Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Instrumen Penelitian	33
1. Kisi-kisi Instrumen	33
2. Hasil Uji Instrumen	33
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reliabilitas	37
G. Teknik Analisis Data	38
1. Analisis Deskriptif	39
2. Uji Prasyarat Analisis	39
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Multikolinieritas	40
c. Uji Heteroskedastisitas	40
3. Uji Hipotesis	41
a. Uji Parsial (Uji t)	41
b. Uji Simultan (Uji F)	42
c. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
2. Visi dan Misi	46
3. Struktur Organisasi	46
4. Produk PT. Pos Indonesia	47

5. Sumber Daya Manusia (SDM)	52
B. Analisis Deskriptif	53
1. Deskripsi Karakteristik Responden	53
a. Karakterisrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
2. Deskripsi Kategori Variabel	55
a. Kepuasan Kerja	55
b. Komitmen Organisasi	57
c. Motivasi Kerja	58
C. Uji Prasyarat Analisis	59
1. Uji Normalitas	59
2. Uji Multikolinieritas	60
3. Uji Heteroskedastisitas	61
D. Pengujian Hipotesis	62
1. Uji Parsial (Uji t)	64
2. Uji Simultan (Uji F)	65
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	65
E. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
C. Keterbatasan Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perbandingan Gaji Pokok Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta dengan UMR Kota Yogyakarta Tahun 2013.....	5
2. Jumlah Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.....	30
3. Kisi-kisi Instrumen.....	33
4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I.....	35
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II	36
6. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap III	37
7. Hasil Uji Reliabilitas	38
8. Kategorisasi Jawaban Responden.....	39
9. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	53
10. Distribusi Frekuensi Pendidikan	54
11. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja	55
12. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	56
13. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	57
14. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	58
15. Hasil Uji Normalitas.....	60
16. Hasil Uji Multikolonieritas	61
17. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
18. Rangkuman Hasil Analisis X_1 dan X_2 terhadap Y	62

19. Hasil Uji Parsial (Uji-t)	64
20. Hasil Uji Simultan (Uji-F)	65
21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	66

DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian	24
Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero).....	47
Diagram Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	56
Diagram Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi	57
Diagram Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen	77
2. Data Uji Instrumen	81
3. Hasil Uji Instrumen.....	86
4. Kuesioner Penelitian Setelah Uji Instrumen	106
5. Tabel Krejcie dan Morgan	109
6. Data Penelitian.....	110
7. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	118
8. Deskripsi Variabel Penelitian.....	120
9. Uji Prasyarat Analisis	121
10. Uji Hipotesis	124
11. Surat Keterangan Penelitian	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi., misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Menurut Amstrong (Badjuri, 2009: 118) motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam cara-cara tertentu. Sedangkan Reksohadipraja (Badjuri, 2009: 118-119) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebagai karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, karena biasanya karyawan akan memperoleh kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan dapat diberi tanggungjawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas karyawan karena karyawan sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang

baik. Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (M. As'ad, dalam Misran, 2004: 1). Bagi pribadi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari perusahaan.

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang ada di Yogyakarta yang bergerak dalam bidang jasa

pengiriman dokumen dan barang. Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya pesaing yang bergerak di bidang yang sama, maka PT. Pos Indonesia melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1996), keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan oleh manajer SDM PT. Pos Indonesia Yogyakarta di PT. Pos Indonesia Yogyakarta pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah.

Masalah lain yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai di PT. Pos Indonesia Yogyakarta masih terbilang rendah, hal tersebut bisa dilihat dari tidak adanya absensi dan *punishment* untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Padahal ketika masih ada sistem absensi dan pemberian *punishment* berupa potongan

tunjangan sebesar 20% bagi pegawai yang tidak masuk kerja pegawai justru menjadi rajin.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang menjadi perhatian pihak manajemen. Hal ini juga dapat dilihat dari gaji pokok pegawai yang masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Yogyakarta. Berikut ini adalah tabel perbandingan antara gaji pokok pegawai PT. Pos Indonesia Yogyakarta dengan UMR Kota Yogyakarta tahun 2013.

Tabel 1.
Perbandingan Gaji Pokok Pegawai PT. Pos Indonesia Yogyakarta
dengan UMR Kota Yogyakarta tahun 2013

Gaji pokok pegawai PT. Pos Yogyakarta (Masa kerja 20 tahun)	Rp 900.000
UMR (Upah Minimum Regional) Kota Yogyakarta	Rp 1.065.247

(Sumber: PT Pos Yogyakarta, 2013)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta terhadap perusahaan, hal ini ditandai dengan penurunan tanggungjawab karyawan terhadap kewajibannya di perusahaan.

2. Rendahnya rasa ikut memiliki karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta terhadap perusahaan.
3. Motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta mengalami penurunan, hal ini ditandai dengan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.
4. Rendahnya semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta dalam bekerja.
5. Adanya ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan.
6. Adanya ketidakpuasan terhadap sikap dari atasan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar dapat memperoleh kepuasan kerja..

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya

yang menyangkut komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut Tiffin (1958) dalam As'ad (1995: 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1995: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu,

maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Lima model kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kinicki (2002) Pertama: pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Kedua: adanya rasa ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Ketiga: pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. Keempat: adanya persamaan, model ini menerangkan kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Kelima: watak/genetik seorang karyawan, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Kinicki (2002) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi, dan kerjasama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut sangat dipengaruhi budaya kerja yang kondusif antara pekerja terhadap organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaan masing-masing. Hubungan kepuasan kerja dengan

kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun menurut Robbins (2007) dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Handoko (2002) berpendapat bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Dalam bukunya, “Perilaku Organisasi“, Robbins mengatakan: Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. (Robbins, 2007 : 179).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004: 15). Bagaimanapun dalam Mehmud *et al* (2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Robbins dan Judge (2007: 110) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Mathis dan Jackson dalam (Sopiah,

2008: 155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Allen dan Meyer (1996) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi: mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Tiga komponen model komitmen terhadap organisasi tersebut adalah:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) – keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi; Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu;
- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) – komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi;
- c. *Normative commitment* (komitmen normatif) – terkait dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mowday *et al* (1983) membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (1983) yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja.

3. Penerimaan nilai organisasi.
4. Penerimaan tujuan organisasi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2007 : 166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: (1) durasi kegiatan; (2) frekuensi kegiatan; (3) persistensi pada kegiatan; (4) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan; (5) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; (6) tingkat

aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan; (7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan; (8) arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan :“ Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.” Need menurut McClelland dibagi atas tiga:

- a. *Need For achievement.* Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

Ciri-ciri:

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

- 2) Mencari feedback tentang perbuatannya.
 - 3) Memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya.
 - 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
- b. *Need for affiliation*. Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk melakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan need affiliation yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan.

Ciri-ciri:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
 - 2) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
 - 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
 - 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
 - 5) Selalu berusaha menghindari konflik.
- c. *Need for power*. Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

Ciri-ciri:

- 1) Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.

- 2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Banyak judul dan jenis penelitian yang sama, yang diungkapkan oleh beberapa peneliti. Pembahasan yang dilakukan peneliti dilakukan dalam mencari jawaban atas pertanyaan atau permasalahan yang ada pada perusahaan. Sejauh mana variabel-variabel yang ada mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Beberapa penelitian yang pembahasannya sama dengan penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel *Moderating* yang disusun oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008), UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia (JAAI) Volume 12 No. 1: 13-24. Dalam penelitian disebutkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi 0.00.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali) yang disusun oleh Awang Mada Kurnia, Bambang Swasto

Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2013), Universitas Brawijaya, Volume 6 No. 1. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai R^2 sebesar 0.524 atau 52.4%.

3. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL)* yang disusun oleh Rai Imtiaz Hussain, Sabookh Usman, Saleh Muhammad Sarmad, dan Ihsan Ul Haq (2012), *Departement of Management Sciences University of Education Lahore (Okara Campus) Pakistan, International Journal of Asian Social Science* 2 (11) : 1925-1933. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.00.
4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang) yang disusun oleh Pardi, SE., MM dan Fajar Nurlayli (2009), SE, STIE “AUB” Surakarta, Volume 17 No. 7. Dalam penelitian disebutkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikan 0.006. Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.025. Komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai R^2 sebesar 0.644 atau 64.4%.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Allen dan Meyer mengusulkan tiga konsep sebagai model dalam komitmen organisasi, yaitu: (1) komitmen afektif (*affective*), (2) komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan (3) komitmen normatif (*normative*). Komitmen afektif sebagai keterikatan emosional seseorang pada organisasi, pengenalan organisasi dan pengembangan dalam organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakannya dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain, semakin nyaman dan dirasakan tinggi manfaatnya, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Komitmen berkelanjutan dapat dinyatakan sebagai fenomena yang terstruktur sebagai hasil dari transaksi pegawai dengan organisasi dan investasi yang diberikan pada organisasi. Anggota akan mengkalkulasikan manfaat dan pengorbanan atas keterlibatannya menjadi anggota suatu organisasi, anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam organisasi jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang diberikan kepada organisasi. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan terhadap keberadaan organisasi, baik materi maupun non materi, merupakan kewajiban

moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu. Tingkat komitmen normatif yang tinggi mengharuskan anggota mengingat kembali organisasinya.

Affective commitment dibentuk oleh kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut. *Cotinuance commitment* dibentuk oleh kesesuaian gaji dan ketersediaan pekerjaan. Anggota organisasi tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, *Normative commitment* dibentuk oleh nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib. Keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, atau merupakan kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut McClelland (1961) karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, kondisi kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan

oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator: (1) kepuasan dengan gaji, (2) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan dengan promosi, (4) kepuasan dengan sikap atasan, dan (5) kepuasan dengan rekan kerja. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Hubungan baik sesama karyawan akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling mendukung, sehingga karyawan akan merasa senang salam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat

target pekerjaan terpenuhi. Dengan perkataan lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, tampak bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Adanya kepuasan yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi kerja, dan sebaliknya.

3. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

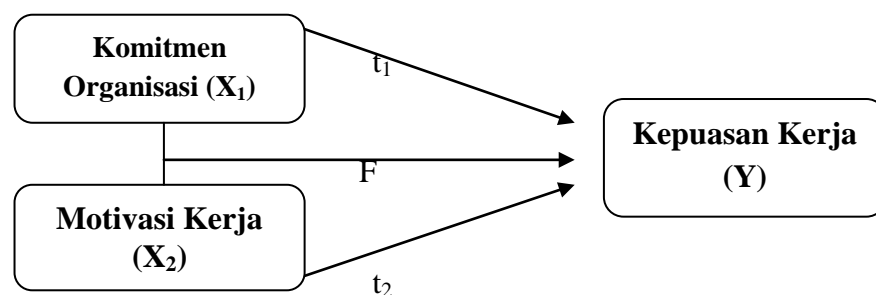
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Bagi setiap karyawan, kepuasan kerja adalah salah satu sasaran penting yang ingin dicapai. Menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan sikap atasan dan kepuasan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja dipercaya dipengaruhi kuat oleh dukungan komitmen organisasi dan tingginya motivasi kerja.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Adapun dimensi yang digunakan untuk melihat komitmen organisasi ini antara lain adalah:

(1) *affective commitment*, (2) *continuance commitment*, (3) *normative commitment*.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2007: 166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Untuk motivasi kerja dimensi yang digunakan antara lain: (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan untuk berafiliasi dan (3) kebutuhan untuk kekuasaan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan : t_1 = pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
 t_2 = pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 F = pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Pos Indonesia yang terletak di Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2013 sampai Desember 2013.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh Celluci dan DeVries (1978). Indikator-indikator yang digunakan antara lain:

a. Kepuasan dengan gaji.

Gaji yang diterima karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang karyawan peroleh.

b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Dalam hal ini dimana PT. Pos Indonesia Yogyakarta memberikan tugas, dengan demikian membuat kesempatan untuk para karyawan belajar dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

c. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi yang diberikan PT. Pos Indonesia Yogyakarta memicu semangat kerja para karyawannya, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan berlomba-lomba untuk selalu berprestasi, dan ikut berperan aktif memajukan perusahaan.

d. Kepuasan dengan atasan

Sikap atasan PT. Pos Indonesia Yogyakarta akan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawannya dengan memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada karyawan.

e. Kepuasan dengan rekan kerja.

Rekan kerja yang kooperatif akan bertindak sebagai sumber dukungan dan bantuan.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), entah secara positif atau negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan motivasi. Masing-masing variabel tersebut mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990), yaitu:

- 1) *Affective commitment* (komitmen afektif), keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta dalam suatu organisasi.
- 2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), kesadaran karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta tentang kerugian yang dihadapi bila meninggalkan pekerjaannya.
- 3) *Normative commitment* (komitmen normatif), kewajiban karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh Steers dan Braunstein, (1976), yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), kemampuan karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan yang membuat karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan di PT. Pos Indonesia Yogyakarta dengan rincian berikut ini:

Tabel 2.
Jumlah Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta

No.	Nama Bagian	Jumlah
1.	Bagian Surat dan Paket	26
2.	Bagian Teknologi dan Jasa Keuangan	18
3.	Bagian Ritel dan Properti	17
4.	Bagian Keuangan	17
5.	Bagian SDM dan Umum	16
6.	Pekerja wilayah	56
Jumlah		150

Sumber: Data Bagian Personalia PT. Pos Indonesia Yogyakarta

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah n peneliti menggunakan Tabel *Krejcie*. Dalam Tabel *Krejcie* dijelaskan bahwa populasi dengan jumlah $(N) = 150$ maka jumlah sampel (n) sebesar 108 responden.

Menurut Sugiyono (2005: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu tipe pengambilan sampel dengan memerhatikan pertimbangan yang dibuat oleh peneliti (Hadi, 1991). Peneliti memilih sampel dengan kriteria pemilihan lokasi tempat subjek atau responden penelitian berada, yaitu karyawan yang bekerja di Kantor PT. Pos Indonesia Yogyakarta Jalan Panembahan Senopati No. 2 Yogyakarta.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra *survey*, dalam hal ini PT. Pos Indonesia Yogyakarta guna mengetahui permasalahan yang perlu ditindak lanjuti dengan penelitian.

2. Angket/ Kuesioner

Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991: 19-20) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau

bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

Kuesioner terdiri dari 2 bagian: bagian pertama yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Kepuasan kerja (14 pertanyaan), komitmen organisasi (10 pertanyaan), motivasi kerja (10 pertanyaan) dan Studi Literatur. Studi literatur yaitu mengumpulkan data dengan cara mengkaji dan mempelajari sejumlah literatur seperti buku-buku, jurnal dan artikel yang berhubungan dengan topik penelitian.

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (Celluci,Anthony J dan David L. DeVries: 1978)	a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3
	b. Kepuasan dengan atasan	4, 5, 6
	c. Kepuasan dengan teman kerja	7, 8, 9
	d. Kepuasan dengan gaji atau upah	10, 11
	e. Kepuasan dengan promosi.	12, 13, 14
Komitmen Organisasi (Allen dan Mayer: 1990)	a. <i>Affective commitment</i> (komitmen afektif)	1, 2, 3, 4
	b. <i>Continuance commitment</i> (komitmen berkelanjutan)	5, 6, 7
	c. <i>Normative commitment</i> (komitmen normatif)	8, 9, 10
Motivasi Kerja (Steers, Richard M. dan D. Braunstein: 1976)	a. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi)	1, 2, 3, 4
	b. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi)	5, 6, 7
	c. <i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan)	8, 9, 10

2. Hasil Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (1999) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dari kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji construct validity dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai factor loading yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Hair et al, 2006: 70). Hal

ini ditunjukkan dengan muatan faktor item yang tinggi di hanya satu faktor yang seharusnya diukur saja dan bermuatan faktor rendah pada faktor rendah yang diukur oleh item-item. Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada 30 responden. Hasil skor butir pernyataan untuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dianalisis dengan menggunakan program SPSS *for windows 11.5*. Hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap I dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Instrumen dinyatakan gugur karena nilai *loading factor* < 0.50 . Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4.
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Kepuasan Kerja	14	2	5	13
Komitmen Organisasi	10	1	9	9
Motivasi Kerja	10	1	4	9

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2013)

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket kepuasan kerja ada 13 item pernyataan yang valid dan 1 gugur, komitmen organisasi ada 9 item pernyataan yang valid dan 1 gugur, dan untuk motivasi kerja ada 9 item pernyataan yang valid, dan 1 gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I dan didapatkan item pernyataan yang gugur/tidak valid pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi,

dan motivasi kerja maka harus dilakukan uji validitas tahap II. Uji validitas tahap II dilakukan pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja uji validitas tahap II.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap II dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Instrumen dinyatakan gugur karena nilai *loading factor* < 0.50 . Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Kepuasan Kerja	13	1	7	12
Komitmen Organisasi	9	-	-	9
Motivasi Kerja	9	-	-	9

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2013)

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket kepuasan kerja ada 12 item pernyataan yang valid dan 1 gugur, komitmen organisasi ada 9 item pernyataan, dan semua pernyataan dinyatakan valid, untuk motivasi kerja ada 9 item pernyataan, dan semua pernyataan dinyatakan valid. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I dan didapatkan item pernyataan yang gugur/tidak valid pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja maka harus dilakukan uji validitas tahap III. Uji validitas tahap III dilakukan pada variabel kepuasan kerja.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap III dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat item pernyataan yang gugur. Item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai loading factor ≥ 0.50 . Untuk lebih jelasnya uji validitas instrumen tahap III dirangkum dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6.
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap III

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Kepuasan Kerja	12	-	-	12
Komitmen Organisasi	9	-	-	9
Motivasi Kerja	9	-	-	9

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2013)

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap III menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 19.0, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2011: 48).

Untuk mempermudah proses perhitungan dalam uji reliabilitas angket kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Hasil perhitungan uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada ringkasan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Ketetapan
Kepuasan Kerja	0.903	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.868	Reliabel
Motivasi Kerja	0.873	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah, 2013)

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen karyawan reliabel, karena memiliki koefisien lebih besar dari 0.7.

G. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 11.5. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011: 19). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

Tabel 8.
Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 231). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp. Sig(2tailed) > level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.

- 2) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp. Sig(2tailed) < level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_0 diterima. (Nugroho, 2005)

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005: 58). Uji multikolineritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolineritas. (Nugroho, 2005)

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005: 242). Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode scatterplot.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien Regresi
 X₁ = Komitmen Organisasi
 X₂ = Motivasi Kerja
 e = *Error Term*

Tahapan yang dilakukan dalam melakukan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) H₀₁ : $\beta_1 \leq 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X₁) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
 Ha₁ : $\beta_1 > 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

2) $H_{02} : \beta_2 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

$H_{a2} : \beta_2 > 0$, artinya variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Kriteria keputusan dari hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2$. (Sugiyono, 2005: 196)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Rumusan hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kriteria keputusan uji F_{hitung} adalah sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

2) Jika $F_{hitung} = F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

(Sugiyono, 2005: 197)

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Pos Indonesia (Persero) khususnya Kantor Pos Yogyakarta. Bila dilihat secara umum, PT Pos Indonesia (Persero) yang ada saat ini memiliki sejarah yang panjang sehingga bisa menjadi sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Kantor Pos pertama didirikan di Indonesia pada tanggal 26 Agustus 1746 di Batavia oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff, kemudian pada tahun 1906 Kantor Pos menjadi *Posts Telegraafend Telefoon Diensts*. Tanggal 27 September 1945 dilakukan pengambilalihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT dari pemerintahan Militer Jepang sehingga tanggal tersebut diperingati sebagai Hari Bakti Postel. Berdasarkan Peraturan pemerintah No. 240 Tahun 1961 status jawatan PTT berubah menjadi Perusahaan Negara (PN) Pos dan Telekomunikasi, selanjutnya pada tahun 1965 PN Pos dan Telekomunikasi dibagi menjadi dua menjadi PN Pos dan Giro hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1965 dan PN Telekomunikasi berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1965. Pada tahun 1978 terjadi perubahan bentuk status PN Pos dan Giro diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1978. tanggal 20 Juli 1995 Perum Pos dan Giro kembali mengalami perubahan status menjadi Perseroan Tebatas (PT)

dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995 tentang Perusahaan Perseroan; Peraturan Pemerintah RI Nomor 5 Tahun 1995 tentang Pengalihan Bentuk perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro menjadi Perusahaan (Persero) (Lembaran Negara RI Tahun 1995 Nomor 11); Anggaran Dasar PT Pos Indonesia (Persero) yang tercantum dalam akta Notaris Sutjipto, SH Nomor 17 tanggal 20 Juni 1995 tentang Pendirian Perusahaan Persero PT Pos Indonesia, sebagaimana telah diubah dengan akta Notaris Sutjipto, SH., Nomor 89 tanggal 21 September 1998 dan Nomor 111 tanggal 28 Oktober 1998. Sejak saat itu sampai dengan sekarang (2013) kantor pos belum mengalami perubahan status lagi.

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos *online*, serta dilengkapi *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

2. Visi dan Misi

a) Visi

Adapun visi PT Pos Indonesia (Persero) adalah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

b) Misi

Sedangkan misi PT Pos Indonesia (Persero) yaitu :

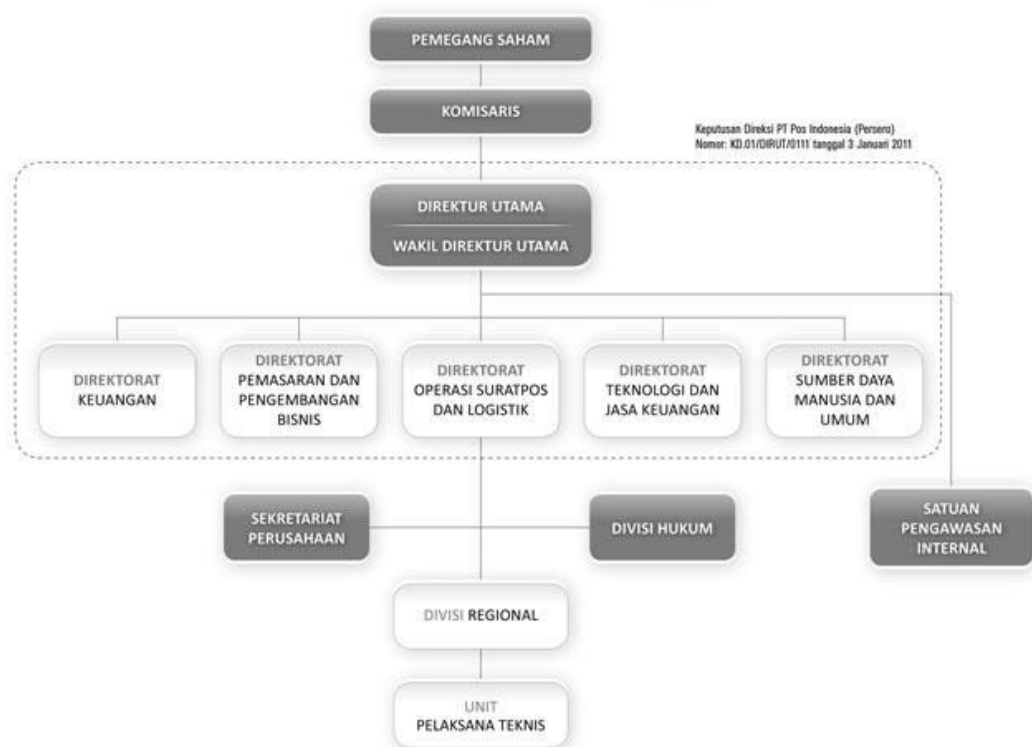
- 1) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- 2) Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.
- 3) Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- 4) Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- 5) Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada semua perusahaan merupakan komponen pokok yang harus ada. Melalui struktur organisasi inilah perusahaan dapat dengan mudah mengetahui batas-batas wewenang dan tanggung jawab suatu pekerjaan, selain itu dengan adanya struktur organisasi ini, perusahaan juga dapat dengan mudah mendelegasikan suatu tugas atau pekerjaannya secara

hierarkis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Di bawah ini merupakan gambar Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (persero).

STRUKTUR ORGANISASI PT POS INDONESIA (PESERO)



Gambar 2. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero)
Sumber : www.posindonesia.co.id

4. Produk PT Pos Indonesia

PT Pos Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman atau kurir. Adapun jasa-jasa yang ditawarkan antara lain :

a) Surat Pos Biasa (Standar)

Surat Pos Biasa (Standar) merupakan layanan pengiriman pesan dan barang secara impresif untuk semua lapisan masyarakat. Berat maksimum 2 kg dengan jaringan lokal, regional dan nasional terbatas. Adapun cara pelunasannya yaitu dengan perangko. Keunggulannya berupa kemudahan akses dan jangkauan pelayanannya yang luas yaitu dapat diposkan di bis surat atau datang langsung ke kantor-kantor pos terdekat.

b) Surat Pos Tercatat

Surat pos tercatat merupakan sarana pengiriman dokumen dan barang dengan aman dan dalam jangkauan terluas. Berat maksimum 2 kg dengan jangkauan lokal, regional dan nasional terbatas. Keunggulannya berupa keamanan yang lebih terjamin.

c) Surat Pos Kilat Khusus (SKH)

Surat pos Kilat Khusus (SKH) merupakan sarana pengiriman dokumen dan barang domestik yang cepat dengan jaringan terluas. Berat maksimum 5 kg dengan jaringan lokal, regional dan nasional terbatas. Cara pelunasannya dengan uang tunai. Adapun keunggulannya berupa kecepatan kiriman serta dengan layanan prioritas, kemudahan akses, tersedia fasilitas asuransi dan adanya jaminan ketepatan penyampaian kiriman (*trace & track* dengan *barcode system*).

d) *Express Mail Service* (EMS)

EMS merupakan layanan pengiriman dokumen dan barang secara cepat ke luar negeri dengan jangkauan lebih dari 200 negara dengan fasilitas *track*

& *trace*. Berat tidak terbatas dengan jaringan internasional (lebih dari 228 negara tujuan). Cara pelunasannya dengan menggunakan uang tunai. Adapun keunggulannya antara lain tarif zona yang sederhana.

e) Pos Express

Pos express merupakan layanan pengiriman H + 1 atau hari ini kirim besok sampai, layanan ini dibuka untuk kota-kota besar di Indonesia yang memiliki akses pesawat langsung (sekali penerbangan). Beratnya maksimal 30 kg dengan jejaring nasional terbatas. Cara pelunasannya dengan uang tunai dan tersedia layanan hari ini sampai untuk kiriman-kiriman dalam kota.

f) Paket Kilat Khusus

Paket Kilat Khusus adalah pengiriman paket dengan menggunakan transportasi udara (pesawat) dengan standar penyerahan H + 4 s/d H + 7.

g) Paket Biasa

Paket biasa adalah pengiriman paket dengan menggunakan transportasi laut dalam penyampaian kirimanya. Tarifnya sangat murah dan terjangkau oleh semua kalangan masyarakat.

h) Admail Pos

Admail Pos adalah layanan pengelolaan *essensial mail*, *advertising mail*, *Hybrid Mail* dan *direct mail* lainnya yang meliputi :

1) Layanan percetakan digital (*production*) dan *delivery* melalui *one stop services* untuk *billing/account statement*, rekening koran, *invoice* tagihan dan solo *mail*.

- 2) Pengamplopan (inserting) surat secara mekanik ke dalam sampul.
- 3) Layanan pra posting, menggunakan berita terima atau *non way bill*.
- 4) Layanan penunjang berupa penyediaan *raw material* produksi dan *inventory management*.

i) Logistik

Merupakan layanan pengiriman barang dalam jumlah besar atau ukuran besar (kargo) dengan spesifikasi dan harga sesuai dengan permintaan/kesepakatan dengan biaya/tarif berdasarkan pada perhitungan *cost based analysis (CBA)*.

j) Bisnis Jasa Keuangan

Bisnis Jasa Keuangan adalah suatu layanan yang diberikan oleh PT Pos Indonesia yang berhubungan dengan terjadinya lalu lintas uang baik di dalam maupun luar wilayah Indonesia. Adapun yang termasuk ke dalam jasa keuangan antara lain :

1) Unit Jasa Keuangan

Unit jasa keuangan ini terdiri dari *money transfer*, *online payment*, *fund distribution*.

- a) *Money transfer* ini biasanya disebut wesel. Saat ini ada beberapa jenis wesel yaitu weselpos instant (wesel yang sampai dalam hitungan detik), weselpos prima (wesel yang sampai $H + 1$), weselpos berlangganan (pengiriman wesel secara rutin), weselpos internasional seperti *Western union* dan lain-lain.

b) *Online payment* atau biasa disebut *System Online Payment Point* (SOPP) adalah sarana penerimaan atas pembayaran dan sebagai agen jasa perbankan. Secara garis besar, SOPP ini merupakan aplikasi yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi penerimaan pembayaran dari publik yang memiliki kewajiban terhadap perusahaan-perusahaan yang telah menjadi mitra PT Pos Indonesia. Adapun mitra-mitra yang telah melakukan kerjasama tersebut antara lain: FIF, BAF, ADIRA, WOM, ACC, Kreditplus, Telkom, Telkomsel, Indosat, Citibank, ABN AMRO, GE Master, Bank Muamalat, Bank BTN, MCF, Pajak, Giro, dan lain-lain.

c) *Fund Distribution* adalah Layanan penyaluran dana dari perusahaan dan atau lembaga untuk masyarakat (*many to one*) secara *account to cash* atau *account to account*. Layanan ini meliputi pembayaran pensiun pegawai PNS dan ABRI serta penyaluran dana program-program dana pemerintah/lembaga.

Adapun mitra kerja PT Pos Indonesia dalam layanan *fund distribution* ini antara lain :

- 1) Departemen Sosial : Bantuan Langsung Tunai (BLT), Program Keluarga Harapan (PKH).
- 2) Departemen Kesehatan : Pembayaran Gaji Dokter PTT/Bidan Desa.
- 3) Dinas Pendidikan : Pembayaran Dana BOS.
- 4) BUMN : PT Taspen dan ASABRI

2) Unit jasa ritel

Unit jasa ritel adalah bagian yang menangani barang titipan/konsinyasi dari pihak ketiga, contohnya meterai yang merupakan barang titipan dari Dirjen Pajak.

3) Unit filateli

Unit filateli merupakan unit yang menyediakan perangko baik digunakan sebagai biaya pelunasan pengiriman surat maupun perangko untuk koleksi para filatelis.

5. Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Jumlah Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Hidup matinya suatu perusahaan bergantung pada individu-individu atau karyawan-karyawan yang mengelolanya. Pada sebuah perusahaan jasa padat karya seperti PT Pos Indonesia (Persero) karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Sebagai perusahaan jasa yang berbasis *network company*, PT Pos memiliki 28.000 karyawan yang tersebar di kantor pos seluruh Indonesia. Sedangkan untuk Kantor Pos Yogyakarta sendiri memiliki sekitar 150 orang karyawan.

b. Sistem Penggajian

Sistem penggajian karyawan PT Pos Indonesia (Persero) dilakukan secara terpusat yang berbasis pada aplikasi *website* Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM). Sistem ini bukan hanya

mengatur masalah penggajian tetapi juga *database* SDM, pengembangan karir, kepangkatan dan segala hal yang menyangkut pengembangan dan kesejahteraan SDM. Penggajian atau *payroll* sendiri dilakukan di kantor pos setempat setelah men-*download* data gaji yang telah di-*generate* oleh kantor pusat pada *website* SIMSDM dan dibayarkan secara tunai melalui bagian SDM kepada masing-masing karyawan.

B. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 108 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	60	55,6
2.	Perempuan	48	44,4
Total		108	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013)

Tabel 9 di atas merepresentasikan karakteristik responden yang menjadi karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta dilihat dari persentase

jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 55,6% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 44,4%. Dengan demikian mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan pendidikan. Data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10.
Distribusi Frekuensi Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	56	51,9
2.	Diploma	27	25,0
3.	Sarjana	25	23,1
Total		108	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Berdasarkan Tabel 10, menunjukkan bahwa sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta adalah SMA sebesar 51,9%, peringkat kedua adalah diploma dengan 25,0%, dan pendidikan paling rendah adalah sarjana yaitu 23,1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden selanjutnya adalah berdasarkan lama bekerja. Data ini dibutuhkan untuk mengetahui distribusi karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat di Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11.
Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	0 – 5 tahun	42	38,9
2.	6 – 10 tahun	15	13,9
3.	< 10 tahun	51	47,2
Total		108	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Berdasarkan Tabel 11, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah lama bekerja dengan masa kerja < 10 tahun sebesar 47,2% dengan jumlah karyawan 51, karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun sebesar 38,9% jumlah karyawan 42, dan karyawan dengan masa bekerja 6-10 tahun sebesar 13,9% jumlah karyawan 15. Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta telah menempuh masa kerja < 10 tahun.

2. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

a. Kepuasan Kerja

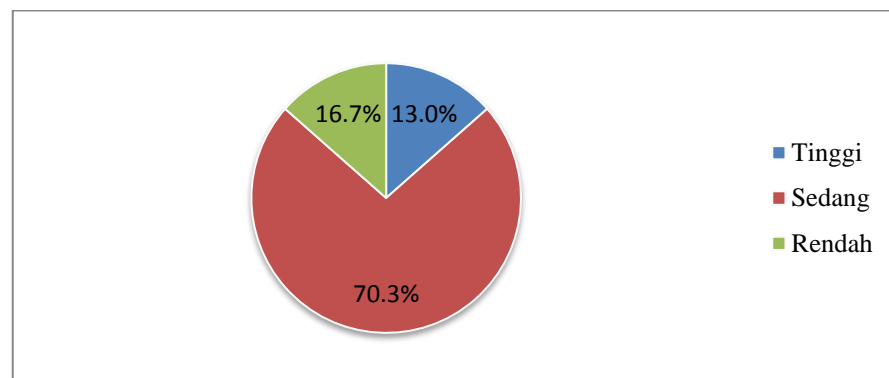
Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 22; nilai maksimum sebesar 44; mean sebesar 34,61; dan

standar deviasi sebesar 5,66. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 12 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel dan diagram berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 40,27$	14	13,0
Sedang	$28,95 \leq X < 40,27$	76	70,3
Rendah	$X < 28,95$	18	16,7
Jumlah		108	100

Sumber: Data Primer 2013



Gambar 3. Diagram Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel dan diagram tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 76 orang (70,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 18 orang (16,7%), dan responden yang memberikan penilaian

terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 14 orang (13,0%).

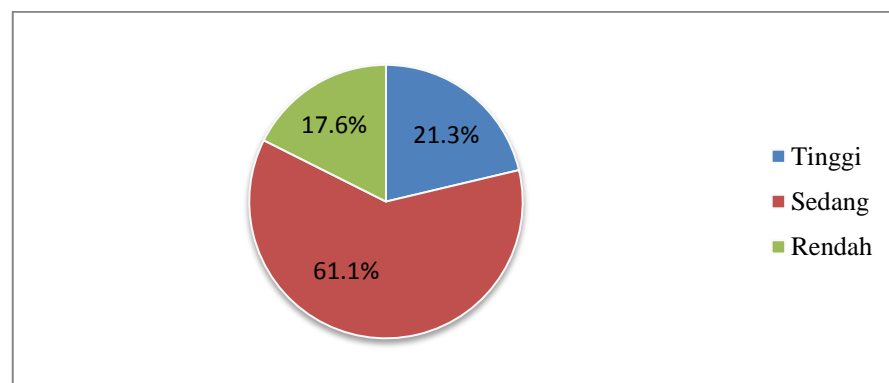
b. Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 14; nilai maksimum sebesar 34; mean sebesar 26,05; dan standar deviasi sebesar 5,18. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel dan diagram berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 31,23$	23	21,3
Sedang	$20,87 \leq X < 31,23$	66	61,1
Rendah	$X < 20,87$	19	17,6
Jumlah		108	100

Sumber: Data Primer 2013



Gambar 4. Diagram Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel dan diagram tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasional dalam kategori sedang yaitu sebanyak 66 orang (61,1%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasional dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 23 orang (21,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasional dalam kategori rendah yaitu sebanyak 19 orang (17,6%).

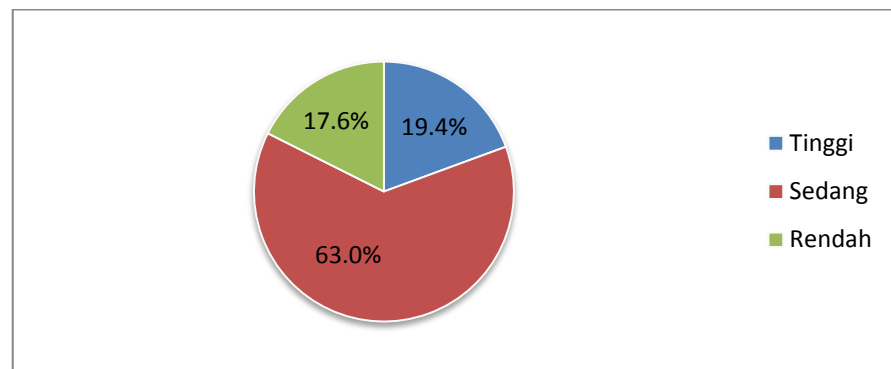
c. Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 20; nilai maksimum sebesar 32; mean sebesar 27,07; dan standar deviasi sebesar 2,67. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel dan diagram berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,74$	21	19,4
Sedang	$24,4 \leq X < 29,74$	68	63,0
Rendah	$X < 24,4$	19	17,6
Jumlah		108	100

Sumber: Data Primer 2013



Gambar 5. Diagram Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Tabel dan diagram tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 68 orang (63,0%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang (19,4%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 19 orang (17,6%).

C. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini dipaparkan masing-masing uji prasyarat analisis.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik parametris yang menghendaki data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal

(Sugiono, 2007:171). Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2011:163). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 15 berikut ini:

Tabel 15.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.161	Normal
Komitmen Organisasional	0.240	Normal
Motivasi Kerja	0.161	Normal

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada Tabel 15, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* tidak

kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 16 berikut ini:

Tabel 16.
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen organisasional – Motivasi kerja	0.832	1.201	Tidak ada Korelasi

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Dari hasil uji multikolonieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen diperoleh nilai *tolerance* lebih kecil dari 95% dan VIF lebih besar dari 10 sehingga disimpulkan variabel independen tidak ada korelasi (Ghozali, 2011:106).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 17 berikut ini:

Tabel 17.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1 → Y	0.774	Bebas heteroskedastisitas
X2 → Y	0.904	Bebas heteroskedastisitas

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan statistik uji glejser diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel independen terhadap dependen lebih besar dari taraf kesalahan 5% (0.05) sehingga disimpulkan variabel penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan. Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya maka menggunakan statistik uji regresi linier berganda. Berikut ini hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 18:

Tabel 18.
Rangkuman Hasil Analisis X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t_{hitung}	Sig.
Komitmen Organisasi	0.487	5.875	0.000
Motivasi Kerja	0.833	5.177	0.000
Konstanta	-0.622	-0.155	0.877
$F_{hitung} = 51.799$			
$R = 0.705$			
$R^2 = 0.497$			
$Adjusted R^2 = 0.487$			

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Hasil analisis pengujian persamaan regresi yang disajikan pada Tabel 18 dapat ditulis bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,622 + 0,487X_1 + 0,833X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,622 dapat diartikan apabila variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja sebesar -0,622.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,487 artinya setiap perubahan variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,487 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,487 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel komitmen organisasi akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,487 satuan.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0.833 artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0.833 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.833 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0.833 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji-t dapat dilihat pada Tabel 19 berikut ini:

Tabel 19.
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	B	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Komitmen organisasional	0,487	5,875	0,000	Positif dan signifikan
Motivasi kerja	0,833	5,177	0,000	Positif dan signifikan

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Berdasarkan Tabel 19 terlihat bahwa:

- 1) Pengujian hipotesis: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.

Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai t_{hitung} (5.875) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.487. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

- 2) Pengujian hipotesis: motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai t_{hitung} (5.177) dan

koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.833. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara sama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji-F dapat dilihat pada Tabel 20 berikut ini:

Tabel 20.
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

R	R ²	Df	F hitung	Sig.
0.705	0.487	2:105	51.799	0.000

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai F hitung sebesar 51.799 dengan nilai signifikan 0.000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0.05). Nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja kurang dari 5% atau 0.05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan” **terbukti**.

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat di Tabel 21 berikut ini:

Tabel 21.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R ²	<i>Adjusted</i> R ²	Standar deviasi
Kepuasan kerja	0.705	0.497	0.487	4.05126

(Sumber: Data Primer Diolah, 2013).

Berdasarkan Tabel 21 dapat dilihat bahwa *Adjusted* R² sebesar 0.487, yang artinya bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 48.7%, dan sisanya sebesar 51.3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5.875 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar

0.487 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Hodge & Anthony (1988) adalah kepuasan kerja. Muchinsky (Yuwono, 2005) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Amilin dan Dewi (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan semakin puas apabila motivasi kerja baik secara *internal* maupun *eksternal* karyawan tinggi. Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji regresi secara

parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung bernilai 5.177. Nilai koefisien regresi sebesar 0.833 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (1998: 193): Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan memengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi prestasi karyawan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Kurnia, Sunuharyo, dan Utami (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Rai Imtiaz Hussain, Sabookh Usman, Saleh Muhammad Sarmad, dan Ihsan Ul Haq (2012) juga memiliki hasil yang senada bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja sebesar 51.799 dengan nilai signifikan 0.000. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.487 yang berarti bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 48.7%, dan sisanya sebesar 51.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Komitmen organisasi karyawan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap PT Pos Indonesia Yogyakarta. Hasil ini konsisten dengan penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5%, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.875 dengan signifikansi 0.000, dan koefisien regresi 0.487.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.177 dengan signifikansi 0.000, dan koefisien regresi 0.833.
3. Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 51.799 dengan signifikansi 0.000, dan koefisien korelasi 0.705.
4. Berdasarkan penelitian ini komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 48.7%, dan sisanya 51.3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT Pos Indonesia Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah karyawan pada PT Pos Indonesia Yogyakarta. Selain itu pihak HRD (*Human Resources Development*) harus memerhatikan dan mempertimbangkan komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan, agar karyawan merasa bangga bekerja di PT Pos Indonesia Yogyakarta ini. Saran bagi perusahaan antara lain:

- a. Perusahaan harus memerhatikan kepuasan kerja karyawan terutama gaji pokok dan sikap atasan. Agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan
- b. Perusahaan harus lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, baik kegiatan di dalam maupun di luar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja.
- c. Diharapkan kepada pihak personalia PT. Pos Indonesia Yogyakarta untuk memberlakukan kembali sistem absensi karyawan dan sistem *punishment* bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Agar dapat mendorong karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta untuk giat bekerja.

2. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh

komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat dari ketidakcocokan masalah yang ada dalam latar belakang dengan hasil penelitian. ketidakcocokan tersebut dikarenakan jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah sangat setuju, sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias.
2. Tingkat kesibukan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu untuk menjawab beberapa pernyataan yang disediakan sehingga tidak dapat cepat dipahami dan cenderung asal.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8
- Amilin, Rosita Dewi. (2008). "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel *Moderating*". Yogyakarta : JAAI.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- As'ad, Moh. (1995). "*Psikologi Industri*". Edisi kelima. Liberty. Yogyakarta
- Badjuri, Achmad. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening*". Semarang : Kajian Akuntansi.
- Elci and Meral. (2007). "Effect of manifest needs, religiosity and selected demographics on hard working: an empirical investigation in Turkey". *Journal of International Business*. Vol. 6.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustini Cardoso. (1995). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Griffin, R.W. (2004). "*Management*, 7th edition". Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hadi, S. (1991). "*Analisis Butir Untuk Instrumen*". Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani. (2002). "*Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hodge B.J dan Anthony W.B. (1988). "*Organization Theory (third edition)*". America: Allyn dan Bacon.
- Hussain, R. I. et al. (2012). "Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL)". Departement of Management Sciences University of Education Lahore (Okara Campus). Pakistan. *International Journal of Asian Social Science* 2. (11) : 1925-1933.

- Kinicki, AJ, CA Schreisheim, FM Mc Kee Ryan, dan KP Carson. (2002). "Assesing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87 No. 1, p. 14-32.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *"Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Jakarta : Erlangga.
- Kurnia, A. M., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2013). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)". Universitas Brawijaya, Volume 6 No. 1.
- Marco Van Herpen, Mirjan Van Praag, & Kees Cools (2005). "The Effect of Performance Measurement and Compensation on Motivation : An Empirical Study". *Journal of Economic*. 153 No 3, 303-320.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *"Survai Diagnosis Organisasional (Konsep Dalam Aplikasi)"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Mathis, Jackson. (2000). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p.408-414.
- Nugroho, Bhuono agung. (2005). *"Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS"*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Pardi dan Fajar Nurlayli. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)". STIE "AUB". Surakarta. Volume 17 No. 7.
- Prabu, Anwar. (2005). "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3 No 6.
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. (2007). *"Perilaku Organisasi"*. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *"Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS"*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Sekaran, Uma. (2006). *“Metodologi Penelitian Untuk Bisnis”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, Misran. (2004). “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Batik Yogyakarta”. Skripsi.
- Simamora, Henry. (2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. BP STIE YKPN
- Sopiah. (1998). *“Perilaku Organisasional”*. Yogyakarta : Andi
- Sri Trinaningsih (2001). “Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Semarang. Universitas Diponegoro”.
- Steers, Richard M. & D. Braunstein. (1976). “A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting”. *Journal of Vocational Behavior*. October. 254-261.
- Sugiyono. (2005). *“Metode Penelitian Administrasi”*. Bandung: CV. ALFABETA
- Umar, Husein. (2005). *“Metode Riset Bisnis”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Vithessonthi, C., & Schwaninger, M. (2008). “Job Motivation And Self-Confidence For Learning and Development as Predictors of Support for Change”. *Journal of Organizational Transformation and Social Change*. Volume 5 Number 2 Intellect ltd.
- Widianingtanti, L.T. (2007). “Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau dari Komitmen terhadap Organisasi dan Iklim Organisasi”. Psikodimensia. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. Vol 6 No 1(39-50). Dasawarsa.
- Yulia Rosniati. (2005). “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Apotek Hayam Wuruk Yogyakarta”. Skripsi.
- Yuwono, I dkk. (2005). *“Psikologi Industri dan Organisasi”*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen

Data Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Pengalaman dan lama bekerja: _____ Tahun

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju	3. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju	4. SS : Sangat Setuju

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
KK1.	Organisasi memberikan gaji lebih baik dari pada pesaing	1	2	3	4
KK2.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul	1	2	3	4
KK3.	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan	1	2	3	4
KK4.	Saya tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam organisasi saya	1	2	3	4
KK5.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	1	2	3	4
KK6.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	1	2	3	4

KK7.	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya	1	2	3	4
KK8.	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai	1	2	3	4
KK9.	Para manager (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan saya	1	2	3	4
KK10.	Para manager (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi	1	2	3	4
KK11.	Manajemen tidak memperlakukan saya dengan jujur	1	2	3	4
KK 12.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	1	2	3	4
KK 13.	Saya lebih suka melaksanakan pekerjaan lain	1	2	3	4
KK 14.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya	1	2	3	4

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
KO1.	Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi	1	2	3	4
KO2.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri	1	2	3	4
KO3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini	1	2	3	4
KO4.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	1	2	3	4
KO5	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang sekalipun saya	1	2	3	4

	menginginkannya				
KO6	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	1	2	3	4
KO7.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini	1	2	3	4
KO8.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya	1	2	3	4
KO9.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral	1	2	3	4
KO10.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya	1	2	3	4

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
MK1.	Saya menikmati tantangan yang sulit	1	2	3	4
MK2.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	1	2	3	4
MK3.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	1	2	3	4
MK4.	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	1	2	3	4
MK5.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	1	2	3	4
MK6.	Saya menikmati tanggung jawab	1	2	3	4

MK7.	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	1	2	3	4
MK8.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja	1	2	3	4
MK9.	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	1	2	3	4
MK10.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	1	2	3	4

Lampiran 2. Data Uji Instrumen

No	Kepuasan Kerja													
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
7	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
8	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
12	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
13	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4
14	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
15	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
17	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
21	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
22	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3

23	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
26	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
27	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
28	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4
29	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2
30	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3

No.	Komitmen Organisasi									
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2
5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
6	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3
7	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
8	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2
11	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
12	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2
13	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2

14	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
15	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2
16	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4
17	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
18	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
19	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3
20	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2
21	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
24	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2
25	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
27	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2
28	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
29	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2
30	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4

No.	Motivasi Kerja									
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
1	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3
2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2

4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3
5	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3
6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
7	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
8	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
9	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
10	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
11	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3
12	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4
13	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
14	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3
15	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
16	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
17	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3
18	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
19	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
20	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1
23	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3
24	4	3	2	2	3	3	2	4	4	4
25	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
27	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1

28	2	2	1	2	3	3	4	2	2	2
29	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
30	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

1. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Factor Analysis Kepuasan Kerja Tahap I

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,745
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	212,960
	df	91
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		k.k1	k.k2	k.k3	k.k4	k.k5	k.k6	k.k7	k.k8	k.k9	k.k10	k.k11	k.k12	k.k13	k.k14
Anti-image Covariance	k.k1	,349	,055	-,057	-,053	-,021	-,084	-,143	-,067	-,036	-,025	-,056	,043	-,119	,103
	k.k2	,055	,284	-,004	-,162	,020	,010	,012	-,150	,036	,052	-,006	-,013	-,016	,012
	k.k3	-,057	-,004	,405	,006	-,087	-,161	,111	-,077	,083	,023	,090	-,056	-,003	-,078
	k.k4	-,053	-,162	,006	,285	,013	-,094	,001	,059	,025	-,061	-,039	-,022	-,042	,076
	k.k5	-,021	,020	-,087	,013	,514	,106	-,204	-,013	-,072	-,177	-,083	,128	,142	-,075
	k.k6	-,084	,010	-,161	-,094	,106	,364	-,055	,085	-,045	-,051	-,070	,027	,057	-,085
	k.k7	-,143	,012	,111	,001	-,204	-,055	,637	-,037	,040	,133	,030	-,079	,014	,060
	k.k8	-,067	-,150	-,077	,059	-,013	,085	-,037	,252	,000	-,063	-,084	-,038	,008	,004
	k.k9	-,036	,036	,083	,025	-,072	-,045	,040	,000	,249	,088	-,091	-,139	-,105	,042
	k.k10	-,025	,052	,023	-,061	-,177	-,051	,133	-,063	,088	,286	,069	-,124	-,046	-,034
	k.k11	-,056	-,006	,090	-,039	-,083	-,070	,030	-,084	-,091	,069	,379	,001	,030	-,121
	k.k12	,043	-,013	-,056	-,022	,128	,027	-,079	-,038	-,139	-,124	,001	,190	,038	-,035
	k.k13	-,119	-,016	-,003	-,042	,142	,057	,014	,008	-,105	-,046	,030	,038	,293	-,161
	k.k14	,103	,012	-,078	,076	-,075	-,085	,060	,004	,042	-,034	-,121	-,035	-,161	,374
Anti-image Correlation	k.k1	,803 ^a	,175	-,152	-,168	-,050	-,237	-,303	-,226	-,121	-,078	-,155	,166	-,372	,286
	k.k2	,175	,745 ^a	-,013	-,570	,053	,031	,028	-,561	,134	,181	-,017	-,055	-,056	,038
	k.k3	-,152	-,013	,777 ^a	,018	-,191	-,418	,219	-,242	,262	,068	,229	-,202	-,009	-,201
	k.k4	-,168	-,570	,018	,807 ^a	,034	-,291	,003	,218	,095	-,215	-,118	-,096	-,144	,232
	k.k5	-,050	,053	-,191	,034	,263 ^a	,244	-,357	-,037	-,202	-,462	-,189	,410	,365	-,170
	k.k6	-,237	,031	-,418	-,291	,244	,777 ^a	-,115	,280	-,148	-,159	-,187	,101	,175	-,230
	k.k7	-,303	,028	,219	,003	-,357	-,115	,385 ^a	-,092	,100	,312	,061	-,228	,033	,123
	k.k8	-,226	-,561	-,242	,218	-,037	,280	-,092	,794 ^a	-,001	-,234	-,271	-,175	,031	,014
	k.k9	-,121	,134	,262	,095	-,202	-,148	,100	-,001	,692 ^a	,329	-,296	-,638	-,387	,138
	k.k10	-,078	,181	,068	-,215	-,462	-,159	,312	-,234	,329	,715 ^a	,210	-,531	-,158	-,103
	k.k11	-,155	-,017	,229	-,118	-,189	-,187	,061	-,271	-,296	,210	,825 ^a	,004	,089	-,321
	k.k12	,166	-,055	-,202	-,096	,410	,101	-,228	-,175	-,638	-,531	,004	,752 ^a	,162	-,132
	k.k13	-,372	-,056	-,009	-,144	,365	,175	,033	,031	-,387	-,158	,089	,162	,779 ^a	-,488
	k.k14	,286	,038	-,201	,232	-,170	-,230	,123	,014	,138	-,103	-,321	-,132	-,488	,741 ^a

^a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
k.k1	1,000	,645
k.k2	1,000	,805
k.k3	1,000	,700
k.k4	1,000	,768
k.k5	1,000	,868
k.k6	1,000	,495
k.k7	1,000	,741
k.k8	1,000	,702
k.k9	1,000	,813
k.k10	1,000	,717
k.k11	1,000	,671
k.k12	1,000	,699
k.k13	1,000	,738
k.k14	1,000	,782

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,942	42,439	42,439	5,942	42,439	42,439	3,364	24,025	24,025
2	1,560	11,144	53,584	1,560	11,144	53,584	3,008	21,488	45,513
3	1,435	10,249	63,833	1,435	10,249	63,833	2,349	16,775	62,289
4	1,206	8,614	72,447	1,206	8,614	72,447	1,422	10,158	72,447
5	,952	6,798	79,244						
6	,602	4,300	83,544						
7	,505	3,606	87,151						
8	,491	3,506	90,657						
9	,425	3,034	93,691						
10	,292	2,085	95,776						
11	,203	1,447	97,222						
12	,164	1,174	98,396						
13	,129	,918	99,314						
14	,096	,686	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
k.k1	,697	,397	,022	-,008
k.k2	,658	-,021	,253	-,555
k.k3	,619	-,401	,381	,103
k.k4	,746	-,008	,131	-,440
k.k5	-,106	,288	,704	,528
k.k6	,690	-,104	-,024	,083
k.k7	-,020	,828	,233	-,024
k.k8	,758	,104	,304	-,153
k.k9	,648	,354	-,485	,182
k.k10	,700	-,296	,344	,146
k.k11	,688	,356	-,152	,218
k.k12	,827	-,012	-,121	-,006
k.k13	,754	-,027	-,404	,078
k.k14	,620	-,332	-,109	,525

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
k.k1	,628	,457	,030	,203
k.k2	,123	,879	,088	-,102
k.k3	,052	,451	,695	,098
k.k4	,283	,805	,150	-,131
k.k5	-,137	-,110	,158	,901
k.k6	,439	,350	,420	-,049
k.k7	,248	,138	-,562	,587
k.k8	,341	,698	,255	,184
k.k9	,892	,085	,025	-,094
k.k10	,187	,461	,670	,144
k.k11	,760	,225	,131	,161
k.k12	,595	,457	,350	-,115
k.k13	,711	,236	,311	-,285
k.k14	,463	-,034	,752	-,022

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.

Factor Analysis Kepuasan Kerja Tahap 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,786
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	200,116
	df	78
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	k.k1	k.k2	k.k3	k.k4	k.k6	k.k7	k.k8	k.k9	k.k10	k.k11	k.k12	k.k13	k.k14
Anti-image Covariance	k.k1	,350	,056	-,063	-,053	-,085	-,174	-,068	-,040	-,062	,058	-,131	,103
	k.k2	,056	,285	-,001	-,163	,006	,023	-,150	,040	,075	-,003	-,025	,016
	k.k3	-,063	-,001	,421	,009	-,158	,091	-,083	,077	-,009	,081	-,043	-,097
	k.k4	-,053	-,163	,009	,285	-,103	,007	,059	,028	-,073	-,038	-,031	-,052
	k.k6	-,085	,006	-,158	-,103	,387	-,016	,093	-,033	-,020	-,058	,000	,035
	k.k7	-,174	,023	,091	,007	-,016	,730	-,048	,013	,092	-,004	-,039	,093
	k.k8	-,068	-,150	-,083	,059	,093	-,048	,253	-,002	-,086	-,089	-,042	,014
	k.k9	-,040	,040	,077	,028	-,033	,013	-,002	,260	,083	-,111	-,152	-,034
	k.k10	-,041	,075	-,009	-,073	-,020	,092	-,086	,083	,364	,053	-,122	,005
	k.k11	-,062	-,003	,081	-,038	-,058	-,004	-,089	-,111	,053	,393	,027	-,142
	k.k12	,058	-,022	-,043	-,031	,000	-,039	-,042	-,152	-,122	,027	,229	-,020
	k.k13	-,131	-,025	,025	-,052	,035	,093	,014	-,102	,005	,063	,004	-,167
	k.k14	,103	,016	-,097	,080	-,076	,036	,003	-,034	-,078	-,142	-,020	-,385
Anti-image Correlation	k.k1	,787 ^a	,178	-,164	-,167	-,232	-,344	-,228	-,134	-,114	-,168	,205	-,381
	k.k2	,178	,734 ^a	-,003	-,573	,019	,050	-,560	,148	,232	-,007	-,084	-,081
	k.k3	-,164	-,003	,809 ^a	,025	-,391	,164	-,254	,232	-,024	,200	-,138	-,242
	k.k4	-,167	-,573	,025	,797 ^a	-,309	,016	,220	,104	-,225	-,113	-,120	-,169
	k.k6	-,232	,019	-,391	-,309	,824 ^a	-,031	,298	-,104	-,054	-,148	,001	-,198
	k.k7	-,344	,050	,164	,016	-,031	,476 ^a	-,113	,031	,178	-,007	-,096	,187
	k.k8	-,228	-,560	-,254	,220	,298	-,113	,782 ^a	-,009	-,283	-,283	-,175	,048
	k.k9	-,134	,148	,232	,104	-,104	,031	-,009	,720 ^a	,271	-,347	-,622	-,344
	k.k10	-,114	,232	-,024	-,225	-,054	,178	-,283	,271	,812 ^a	,141	-,423	,014
	k.k11	-,168	-,007	,200	-,113	-,148	-,007	-,283	-,347	,141	,821 ^a	,090	,173
	k.k12	,205	-,084	-,138	-,120	,001	-,096	-,175	-,622	-,423	,090	,821 ^a	,014
	k.k13	-,381	-,081	,067	-,169	,095	,187	,048	-,344	,014	,173	,014	,816 ^a
	k.k14	,281	,048	-,242	,241	-,198	,068	,008	,108	-,207	-,365	-,069	-,464

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
k.k1	1,000	,640
k.k2	1,000	,734
k.k3	1,000	,650
k.k4	1,000	,709
k.k6	1,000	,488
k.k7	1,000	,649
k.k8	1,000	,685
k.k9	1,000	,807
k.k10	1,000	,654
k.k11	1,000	,658
k.k12	1,000	,689
k.k13	1,000	,685
k.k14	1,000	,734

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,932	45,632	45,632	5,932	45,632	45,632	3,562	27,397	27,397
2	1,547	11,901	57,533	1,547	11,901	57,533	3,505	26,962	54,359
3	1,302	10,019	67,552	1,302	10,019	67,552	1,715	13,194	67,552
4	,964	7,412	74,964						
5	,726	5,586	80,550						
6	,588	4,527	85,077						
7	,492	3,782	88,859						
8	,427	3,284	92,143						
9	,394	3,032	95,175						
10	,209	1,605	96,780						
11	,164	1,264	98,044						
12	,129	,990	99,034						
13	,126	,966	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
k.k1	,699	,378	,090
k.k2	,657	-,055	,547
k.k3	,621	-,492	,150
k.k4	,745	-,016	,393
k.k6	,689	-,096	-,070
k.k7	-,014	,739	,321
k.k8	,761	,025	,323
k.k9	,646	,456	-,426
k.k10	,704	-,388	,086
k.k11	,690	,366	-,219
k.k12	,825	,021	-,087
k.k13	,749	,076	-,343
k.k14	,621	-,325	-,493

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
k.k1	,479	,605	-,210
k.k2	,847	,116	-,056
k.k3	,629	,106	,493
k.k4	,794	,280	,000
k.k6	,450	,463	,268
k.k7	,074	,162	-,786
k.k8	,750	,350	,000
k.k9	,070	,894	-,052
k.k10	,623	,248	,452
k.k11	,261	,766	-,060
k.k12	,511	,620	,207
k.k13	,271	,738	,259
k.k14	,153	,544	,644

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Factor Analysis Kepuasan Kerja Tahap 3

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,791
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	195,305
	df	66
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		k.k1	k.k2	k.k3	k.k4	k.k6	k.k8	k.k9	k.k10	k.k11	k.k12	k.k13	k.k14
Anti-image Covariance	k.k1	,397	,070	-,048	-,058	-,101	-,091	-,042	-,022	-,072	,056	-,128	,128
	k.k2	,070	,285	-,004	-,164	,007	-,151	,040	,074	-,002	-,021	-,029	,015
	k.k3	-,048	-,004	,432	,008	-,160	-,080	,077	-,022	,084	-,039	,015	-,105
	k.k4	-,058	-,164	,008	,285	-,103	,060	,028	-,076	-,038	-,031	-,055	,080
	k.k6	-,101	,007	-,160	-,103	,388	,093	-,033	-,019	-,058	-,001	,038	-,076
	k.k8	-,091	-,151	-,080	,060	,093	,256	-,001	-,083	-,091	-,046	,021	,005
	k.k9	-,042	,040	,077	,028	-,033	-,001	,260	,085	-,111	-,152	-,108	,034
	k.k10	-,022	,074	-,022	-,076	-,019	-,083	,085	,376	,056	-,122	-,007	-,085
	k.k11	-,072	-,002	,084	-,038	-,058	-,091	-,111	,056	,393	,027	,066	-,142
	k.k12	,056	-,021	-,039	-,031	-,001	-,046	-,152	-,122	,027	,231	,009	-,019
	k.k13	-,128	-,029	,015	-,055	,038	,021	-,108	-,007	,066	,009	,351	-,179
	k.k14	,128	,015	-,105	,080	-,076	,005	,034	-,085	-,142	-,019	-,179	,387
Anti-image Correlation	k.k1	,806 ^a	,208	-,117	-,172	-,258	-,286	-,131	-,058	-,181	,184	-,343	,325
	k.k2	,208	,732 ^a	-,011	-,574	,020	-,559	,146	,227	-,007	-,080	-,092	,044
	k.k3	-,117	-,011	,822 ^a	,023	-,391	-,240	,230	-,055	,204	-,125	,037	-,257
	k.k4	-,172	-,574	,023	,795 ^a	-,308	,223	,104	-,232	-,113	-,119	-,175	,240
	k.k6	-,258	,020	-,391	-,308	,820 ^a	,297	-,103	-,049	-,149	-,002	,103	-,196
	k.k8	-,286	-,559	-,240	,223	,297	,779 ^a	-,006	-,269	-,286	-,188	,071	,016
	k.k9	-,131	,146	,230	,104	-,103	-,006	,718 ^a	,270	-,347	-,622	-,356	,106
	k.k10	-,058	,227	-,055	-,232	-,049	-,269	,270	,823 ^a	,145	-,414	-,020	-,223
	k.k11	-,181	-,007	,204	-,113	-,149	-,286	-,347	,145	,817 ^a	,090	,177	-,365
	k.k12	,184	-,080	-,125	-,119	-,002	-,188	-,622	-,414	,090	,826 ^a	,033	-,063
	k.k13	-,343	-,092	,037	-,175	,103	,071	-,356	-,020	,177	,033	,822 ^a	-,486
	k.k14	,325	,044	-,257	,240	-,196	,016	,106	-,223	-,365	-,063	-,486	,723 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
k.k1	1,000	,540
k.k2	1,000	,827
k.k3	1,000	,774
k.k4	1,000	,717
k.k6	1,000	,573
k.k8	1,000	,716
k.k9	1,000	,845
k.k10	1,000	,663
k.k11	1,000	,673
k.k12	1,000	,689
k.k13	1,000	,676
k.k14	1,000	,749

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,932	49,433	49,433	5,932	49,433	49,433	3,066	25,549	25,549
2	1,370	11,418	60,852	1,370	11,418	60,852	2,767	23,060	48,609
3	1,140	9,503	70,355	1,140	9,503	70,355	2,609	21,745	70,355
4	,901	7,511	77,866						
5	,589	4,912	82,778						
6	,539	4,494	87,272						
7	,491	4,094	91,367						
8	,395	3,294	94,661						
9	,213	1,773	96,434						
10	,172	1,433	97,866						
11	,129	1,079	98,945						
12	,127	1,055	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
k.k1	,700	-,164	-,154
k.k2	,657	,396	-,488
k.k3	,620	,485	,392
k.k4	,745	,279	-,292
k.k6	,689	,054	,309
k.k8	,761	,207	-,306
k.k9	,646	-,644	-,115
k.k10	,704	,340	,226
k.k11	,691	-,420	-,140
k.k12	,825	-,087	-,027
k.k13	,749	-,318	,119
k.k14	,620	-,115	,593

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
k.k1	,571	,411	,212
k.k2	,139	,891	,115
k.k3	-,042	,361	,801
k.k4	,265	,756	,276
k.k6	,347	,227	,633
k.k8	,333	,736	,251
k.k9	,912	,104	,056
k.k10	,139	,438	,672
k.k11	,766	,263	,134
k.k12	,575	,443	,403
k.k13	,695	,187	,398
k.k14	,410	-,081	,758

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k.k1	2,9667	,41384	30
k.k2	3,0333	,49013	30
k.k3	3,1000	,71197	30
k.k4	2,9000	,60743	30
k.k6	3,1667	,64772	30
k.k8	3,0667	,69149	30
k.k9	2,9000	,66176	30
k.k10	3,0667	,69149	30
k.k11	2,8000	,61026	30
k.k12	3,2333	,81720	30
k.k13	3,0000	,58722	30
k.k14	2,9667	,71840	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k.k1	33,2333	26,185	,623	,897
k.k2	33,1667	25,868	,579	,897
k.k3	33,1000	24,576	,554	,899
k.k4	33,3000	24,631	,662	,893
k.k6	33,0333	24,585	,621	,895
k.k8	33,1333	23,844	,692	,891
k.k9	33,3000	24,838	,564	,898
k.k10	33,1333	24,120	,647	,894
k.k11	33,4000	24,869	,616	,895
k.k12	32,9667	22,309	,779	,886
k.k13	33,2000	24,648	,686	,892
k.k14	33,2333	24,461	,565	,898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36,2000	28,993	5,38452	12

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

1. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Factor Analysis Komitmen Organisasional Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,800
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	103,471
	df	45
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		ko1	ko2	ko3	ko4	ko5	ko6	ko7	ko8	ko9	ko10
Anti-image Covariance	ko1	,486	,005	,064	-,121	-,148	,013	-,018	-,034	-,063	-,169
	ko2	,005	,480	,010	-,210	-,151	-,036	,063	-,107	-,021	,000
	ko3	,064	,010	,407	,004	-,103	-,179	,004	-,005	,107	-,216
	ko4	-,121	-,210	,004	,396	,081	-,097	-,164	-,005	,047	,034
	ko5	-,148	-,151	-,103	,081	,524	-,047	-,086	,019	,091	,008
	ko6	,013	-,036	-,179	-,097	-,047	,526	-,078	-,088	-,027	,094
	ko7	-,018	,063	,004	-,164	-,086	-,078	,527	-,019	,096	-,089
	ko8	-,034	-,107	-,005	-,005	,019	-,088	-,019	,686	-,090	-,102
	ko9	-,063	-,021	,107	,047	,091	-,027	,096	-,090	,844	-,117
	ko10	-,169	,000	-,216	,034	,008	,094	-,089	-,102	-,117	,392
Anti-image Correlation	ko1	,822 ^a	,010	,143	-,277	-,294	,026	-,035	-,059	-,098	-,387
	ko2	,010	,804 ^a	,022	-,481	-,302	-,072	,125	-,187	-,033	,001
	ko3	,143	,022	,754 ^a	,009	-,223	-,386	,009	-,010	,182	-,540
	ko4	-,277	-,481	,009	,770 ^a	,178	-,213	-,358	-,010	,082	,086
	ko5	-,294	-,302	-,223	,178	,836 ^a	-,090	-,164	,033	,136	,017
	ko6	,026	-,072	-,386	-,213	-,090	,836 ^a	-,148	-,147	-,040	,206
	ko7	-,035	,125	,009	-,358	-,164	-,148	,865 ^a	-,032	,145	-,197
	ko8	-,059	-,187	-,010	-,010	,033	-,147	-,032	,906 ^a	-,118	-,196
	ko9	-,098	-,033	,182	,082	,136	-,040	,145	-,118	,478 ^a	-,203
	ko10	-,387	,001	-,540	,086	,017	,206	-,197	-,196	-,203	,721 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
ko1	1,000	,589
ko2	1,000	,507
ko3	1,000	,522
ko4	1,000	,589
ko5	1,000	,529
ko6	1,000	,540
ko7	1,000	,558
ko8	1,000	,478
ko9	1,000	,721
ko10	1,000	,663

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,453	44,535	44,535	4,453	44,535	44,535	3,961	39,605	39,605
2	1,243	12,427	56,962	1,243	12,427	56,962	1,736	17,357	56,962
3	,979	9,790	66,752						
4	,747	7,469	74,221						
5	,632	6,321	80,542						
6	,609	6,094	86,637						
7	,466	4,663	91,300						
8	,414	4,141	95,441						
9	,250	2,496	97,936						
10	,206	2,064	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
ko1	,715	,280
ko2	,703	-,109
ko3	,723	-,001
ko4	,739	-,208
ko5	,719	-,113
ko6	,695	-,237
ko7	,725	-,180
ko8	,603	,338
ko9	-,112	,842
ko10	,691	,431

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
ko1	,548	,538
ko2	,690	,176
ko3	,665	,282
ko4	,761	,098
ko5	,706	,178
ko6	,733	,055
ko7	,738	,119
ko8	,422	,547
ko9	-,433	,730
ko10	,467	,667

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Factor Analysis Komitmen Organisasional Tahap 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,806
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	100,604
	df	36
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		ko1	ko2	ko3	ko4	ko5	ko6	ko7	ko8	ko10
Anti-image Covariance	ko1	,491	,003	,075	-,120	-,146	,011	-,011	-,042	-,187
	ko2	,003	,481	,013	-,210	-,152	-,037	,067	-,111	-,003
	ko3	,075	,013	,421	-,002	-,121	-,182	-,009	,006	-,217
	ko4	-,120	-,210	-,002	,399	,078	-,096	-,174	,000	,043
	ko5	-,146	-,152	-,121	,078	,534	-,045	-,100	,030	,021
	ko6	,011	-,037	-,182	-,096	-,045	,526	-,076	-,093	,094
	ko7	-,011	,067	-,009	-,174	-,100	-,076	,538	-,009	-,081
	ko8	-,042	-,111	,006	,000	,030	-,093	-,009	,695	-,121
	ko10	-,187	-,003	-,217	,043	,021	,094	-,081	-,121	,409
Anti-image Correlation	ko1	,816 ^a	,006	,165	-,271	-,285	,022	-,021	-,072	-,418
	ko2	,006	,803 ^a	,028	-,481	-,300	-,074	,132	-,192	-,006
	ko3	,165	,028	,762 ^a	-,006	-,254	-,386	-,018	,012	-,523
	ko4	-,271	-,481	-,006	,768 ^a	,169	-,211	-,375	,000	,105
	ko5	-,285	-,300	-,254	,169	,835 ^a	-,085	-,187	,049	,046
	ko6	,022	-,074	-,386	-,211	-,085	,836 ^a	-,144	-,153	,203
	ko7	-,021	,132	-,018	-,375	-,187	-,144	,867 ^a	-,015	-,172
	ko8	-,072	-,192	,012	,000	,049	-,153	-,015	,901 ^a	-,226
	ko10	-,418	-,006	-,523	,105	,046	,203	-,172	-,226	,729 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
ko1	1,000	,544
ko2	1,000	,690
ko3	1,000	,663
ko4	1,000	,782
ko5	1,000	,520
ko6	1,000	,542
ko7	1,000	,530
ko8	1,000	,377
ko10	1,000	,823

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,444	49,375	49,375	4,444	49,375	49,375	2,740	30,447	30,447
2	1,027	11,407	60,782	1,027	11,407	60,782	2,730	30,335	60,782
3	,797	8,853	69,635						
4	,734	8,155	77,790						
5	,632	7,021	84,811						
6	,474	5,268	90,079						
7	,425	4,727	94,806						
8	,259	2,875	97,682						
9	,209	2,318	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
ko1	,719	,165
ko2	,704	-,441
ko3	,720	,379
ko4	,737	-,489
ko5	,716	,085
ko6	,693	-,248
ko7	,722	-,092
ko8	,608	,085
ko10	,696	,581

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
ko1	,626	,390
ko2	,187	,809
ko3	,778	,240
ko4	,177	,867
ko5	,567	,445
ko6	,316	,665
ko7	,446	,575
ko8	,491	,369
ko10	,903	,080

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

2. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliabilitas Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ko1	3,0333	,71840	30
ko2	2,9333	,69149	30
ko3	3,1000	,75886	30
ko4	2,8333	,59209	30
ko5	3,1667	,74664	30
ko6	2,9667	,76489	30
ko7	2,9000	,75886	30
ko8	3,0667	,86834	30
ko10	2,8000	,76112	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	23,7667	17,495	,622	,852
ko2	23,8667	17,775	,600	,854
ko3	23,7000	17,183	,635	,850
ko4	23,9667	18,171	,640	,852
ko5	23,6333	17,344	,619	,852
ko6	23,8333	17,385	,593	,854
ko7	23,9000	17,266	,620	,852
ko8	23,7333	17,306	,511	,864
ko10	24,0000	17,310	,610	,853

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,8000	21,752	4,66387	9

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

1. Uji Validitas Motivasi Kerja

Factor Analysis Motivasi Kerja Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,761
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	116,219
	df	45
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	mk7	mk8	mk9	mk10
Anti-image Covariance	mk1	,482	-,022	-,042	,089	-,048	-,193	,131	-,089	-,015	-,064
	mk2	-,022	,447	-,089	,079	-,211	-,026	-,060	,037	-,087	,002
	mk3	-,042	-,089	,416	-,289	,093	-,069	-,029	-,177	-,101	,033
	mk4	,089	,079	-,289	,626	-,094	,029	,014	,173	,116	-,083
	mk5	-,048	-,211	,093	-,094	,470	-,048	-,058	-,114	,064	-,059
	mk6	-,193	-,026	-,069	,029	-,048	,435	-,183	-,020	-,016	,078
	mk7	,131	-,060	-,029	,014	-,058	-,183	,522	-,052	,040	-,125
	mk8	-,089	,037	-,177	,173	-,114	-,020	-,052	,449	,050	-,064
	mk9	-,015	-,087	-,101	,116	,064	-,016	,040	,050	,410	-,245
	mk10	-,064	,002	,033	-,083	-,059	,078	-,125	-,064	-,245	,383
Anti-image Correlation	mk1	,822 ^a	-,046	-,094	,163	-,102	-,422	,261	-,192	-,033	-,148
	mk2	-,046	,848 ^a	-,207	,150	-,461	-,059	-,123	,083	-,204	,005
	mk3	-,094	-,207	,686 ^a	-,567	,210	-,161	-,063	-,410	-,246	,083
	mk4	,163	,150	-,567	,247 ^a	-,173	,056	,025	,326	,229	-,169
	mk5	-,102	-,461	,210	-,173	,793 ^a	-,105	-,116	-,248	,146	-,140
	mk6	-,422	-,059	-,161	,056	-,105	,815 ^a	-,385	-,045	-,037	,190
	mk7	,261	-,123	-,063	,025	-,116	-,385	,816 ^a	-,108	,086	-,279
	mk8	-,192	,083	-,410	,326	-,248	-,045	-,108	,811 ^a	,117	-,155
	mk9	-,033	-,204	-,246	,229	,146	-,037	,086	,117	,712 ^a	-,620
	mk10	-,148	,005	,083	-,169	-,140	,190	-,279	-,155	-,620	,739 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
mk1	1,000	,583
mk2	1,000	,597
mk3	1,000	,718
mk4	1,000	,900
mk5	1,000	,568
mk6	1,000	,708
mk7	1,000	,504
mk8	1,000	,614
mk9	1,000	,867
mk10	1,000	,818

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,560	45,602	45,602	4,560	45,602	45,602	3,551	35,512	35,512
2	1,270	12,704	58,306	1,270	12,704	58,306	2,036	20,361	55,873
3	1,046	10,460	68,766	1,046	10,460	68,766	1,289	12,893	68,766
4	,808	8,084	76,850						
5	,619	6,192	83,043						
6	,524	5,238	88,281						
7	,468	4,680	92,961						
8	,283	2,834	95,795						
9	,224	2,238	98,032						
10	,197	1,968	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
mk1	,707	-,260	,124
mk2	,771	-,048	,001
mk3	,658	,525	,098
mk4	-,068	,931	,169
mk5	,708	-,079	,245
mk6	,741	-,114	,382
mk7	,693	,074	,133
mk8	,754	-,124	,172
mk9	,652	,050	-,663
mk10	,709	,125	-,547

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
mk1	,706	,239	-,164
mk2	,659	,402	,025
mk3	,509	,330	,592
mk4	-,141	-,066	,936
mk5	,736	,160	,036
mk6	,839	,058	,032
mk7	,638	,265	,162
mk8	,746	,241	-,018
mk9	,205	,908	-,023
mk10	,298	,850	,079

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Factor Analysis Motivasi Kerja Tahap 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	105,980
	df	36
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		mk1	mk2	mk3	mk5	mk6	mk7	mk8	mk9	mk10
Anti-image Covariance	mk1	,495	-,035	-,001	-,037	-,203	,132	-,131	-,034	-,055
	mk2	-,035	,457	-,079	-,210	-,030	-,063	,017	-,110	,013
	mk3	-,001	-,079	,613	,075	-,081	-,034	-,160	-,075	-,008
	mk5	-,037	-,210	,075	,484	-,045	-,057	-,101	,089	-,076
	mk6	-,203	-,030	-,081	-,045	,437	-,185	-,032	-,022	,084
	mk7	,132	-,063	-,034	-,057	-,185	,522	-,063	,039	-,126
	mk8	-,131	,017	-,160	-,101	-,032	-,063	,503	,022	-,048
	mk9	-,034	-,110	-,075	,089	-,022	,039	,022	,432	-,250
	mk10	-,055	,013	-,008	-,076	,084	-,126	-,048	-,250	,394
Anti-image Correlation	mk1	,816 ^a	-,073	-,002	-,076	-,438	,260	-,262	-,073	-,124
	mk2	-,073	,860 ^a	-,149	-,447	-,068	-,129	,036	-,248	,031
	mk3	-,002	-,149	,888 ^a	,138	-,157	-,060	-,289	-,145	-,017
	mk5	-,076	-,447	,138	,820 ^a	-,097	-,114	-,205	,194	-,175
	mk6	-,438	-,068	-,157	-,097	,808 ^a	-,387	-,067	-,051	,203
	mk7	,260	-,129	-,060	-,114	-,387	,814 ^a	-,123	,082	-,278
	mk8	-,262	,036	-,289	-,205	-,067	-,123	,888 ^a	,046	-,107
	mk9	-,073	-,248	-,145	,194	-,051	,082	,046	,740 ^a	-,606
	mk10	-,124	,031	-,017	-,175	,203	-,278	-,107	-,606	,757 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
mk1	1,000	,534
mk2	1,000	,594
mk3	1,000	,444
mk5	1,000	,574
mk6	1,000	,706
mk7	1,000	,493
mk8	1,000	,604
mk9	1,000	,852
mk10	1,000	,813

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,557	50,629	50,629	4,557	50,629	50,629	3,472	38,574	38,574
2	1,056	11,733	62,362	1,056	11,733	62,362	2,141	23,788	62,362
3	,810	9,006	71,368						
4	,691	7,676	79,044						
5	,552	6,137	85,181						
6	,521	5,784	90,965						
7	,316	3,513	94,478						
8	,283	3,146	97,624						
9	,214	2,376	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
mk1	,705	-,192
mk2	,770	-,017
mk3	,664	,047
mk5	,708	-,269
mk6	,740	-,398
mk7	,694	-,106
mk8	,753	-,193
mk9	,651	,655
mk10	,710	,556

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
mk1	,692	,233
mk2	,649	,415
mk3	,526	,409
mk5	,738	,171
mk6	,836	,082
mk7	,635	,299
mk8	,733	,258
mk9	,176	,906
mk10	,280	,857

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	2,9667	,71840	30
mk2	2,8667	,73030	30
mk3	2,9667	,85029	30
mk5	2,7333	,52083	30
mk6	3,1000	,80301	30
mk7	2,8667	,81931	30
mk8	2,8667	,77608	30
mk9	2,9333	,86834	30
mk10	2,7667	,81720	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	23,1000	19,679	,607	,860
mk2	23,2000	19,200	,677	,854
mk3	23,1000	19,059	,577	,863
mk5	23,3333	20,920	,603	,864
mk6	22,9667	18,930	,643	,857
mk7	23,2000	19,131	,595	,861
mk8	23,2000	18,993	,661	,855
mk9	23,1333	19,016	,567	,865
mk10	23,3000	18,907	,632	,858

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,0667	24,064	4,90554	9

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian Setelah Uji Instrumen

Data Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Pengalaman dan lama bekerja: _____ Tahun

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju	3. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju	4. SS : Sangat Setuju

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
KK1.	Organisasi memberikan gaji lebih baik dari pada pesaing	1	2	3	4
KK2.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul	1	2	3	4
KK3.	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan	1	2	3	4
KK4.	Saya tidak suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam organisasi saya	1	2	3	4
KK5.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	1	2	3	4

KK6.	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai	1	2	3	4
KK7.	Para manager (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan saya	1	2	3	4
KK8.	Para manager (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi	1	2	3	4
KK9.	Manajemen tidak memperlakukan saya dengan jujur	1	2	3	4
KK 10.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	1	2	3	4
KK 11.	Saya lebih suka melaksanakan pekerjaan lain	1	2	3	4
KK 12.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya	1	2	3	4

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
KO1.	Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi	1	2	3	4
KO2.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri	1	2	3	4
KO3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini	1	2	3	4
KO4.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	1	2	3	4
KO5	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang sekalipun saya menginginkannya	1	2	3	4

KO6.	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	1	2	3	4
KO7.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini	1	2	3	4
KO8.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya	1	2	3	4
KO9.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya	1	2	3	4

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
MK1.	Saya menikmati tantangan yang sulit	1	2	3	4
MK2.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	1	2	3	4
MK3.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	1	2	3	4
MK4.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	1	2	3	4
MK5.	Saya menikmati tanggung jawab	1	2	3	4
MK6.	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	1	2	3	4
MK7.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja	1	2	3	4
MK8.	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	1	2	3	4
MK9.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	1	2	3	4

Lampiran 5. Tabel Krejcie dan Morgan

Tabel Jumlah Sampel Berdasarkan Jumlah Populasi

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Sumber: Sekaran (2006).

Lampiran 6. Data Penelitian

No.	Kepuasan Kerja											
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12
1.	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
2.	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3
5	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1
6	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2
7	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
8	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
9	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4
10	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
11	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
12	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3
13	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
14	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1
15	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2
16	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1
17	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
18	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2
19	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1
20	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
21	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
22	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2
23	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2
26	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3
27	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
28	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
29	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	1
30	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
31	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
32	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2
33	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1
34	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
35	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
36	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
37	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
38	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
39	4	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2

40	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
41	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2
42	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3
43	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2
44	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3
45	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
46	2	3	1	3	2	3	1	2	2	3	1	2
47	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
48	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2
49	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3
50	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
51	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
52	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
53	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2
54	4	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	3
55	3	4	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2
56	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
57	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1
58	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
59	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3
60	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1
61	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2
62	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2
63	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
64	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
66	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2
67	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
68	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
69	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
70	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
71	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
72	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
73	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
74	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
75	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
76	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4
77	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
78	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3
79	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3
80	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3
81	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3
82	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
83	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3

84	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
85	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
86	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
87	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
89	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3
90	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3
91	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3
92	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3
93	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3
94	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
95	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3
96	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
97	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2
98	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
99	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
100	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2
102	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
103	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
104	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
105	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	4	3
106	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3
107	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	3
108	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2

No.	Komitmen Organisasi								
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
1.	3	4	3	4	3	3	4	4	4
2.	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
4	4	3	3	4	4	4	2	2	2
5	3	4	3	3	3	3	2	3	3
6	2	3	2	2	3	3	4	3	3
7	3	2	3	2	2	3	4	3	4
8	3	4	3	4	3	4	3	3	4
9	3	4	3	4	3	3	3	3	3
10	3	3	3	4	4	3	3	3	2
11	3	4	3	3	3	4	4	3	3
12	3	3	4	3	3	4	2	3	2
13	3	3	2	3	3	2	4	4	2
14	3	4	3	4	3	3	3	3	3
15	1	2	1	2	2	2	1	2	1
16	3	3	3	2	3	4	3	2	4

17	3	2	3	3	2	2	2	2	3
18	4	3	3	4	3	3	4	3	3
19	1	2	2	2	2	2	2	1	1
20	3	2	3	2	2	2	2	4	2
21	4	3	4	4	3	3	4	4	4
22	2	2	1	2	3	3	2	1	2
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3
24	3	4	3	3	4	2	3	2	2
25	2	1	2	3	2	1	2	3	3
26	3	2	1	2	3	2	1	2	2
27	4	3	3	4	3	4	3	4	4
28	3	3	3	4	3	3	4	4	4
29	3	2	1	3	2	3	2	2	3
30	3	3	3	3	3	3	4	2	3
31	4	3	4	3	3	4	4	3	4
32	2	3	1	2	1	3	2	2	2
33	2	2	3	2	1	3	2	3	1
34	4	4	4	3	3	3	4	4	3
35	3	4	3	4	4	3	4	3	4
36	4	3	3	3	3	2	3	3	3
37	3	4	2	3	3	2	3	3	2
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4
39	2	4	3	3	2	3	2	3	2
40	4	3	4	3	4	4	4	4	4
41	3	3	4	3	3	3	3	4	3
42	2	3	3	1	3	3	2	3	1
43	2	3	3	2	3	2	3	2	2
44	2	3	2	3	2	3	2	2	3
45	3	3	4	3	3	3	4	3	3
46	2	3	3	2	3	2	1	2	2
47	3	3	4	4	3	4	3	3	4
48	2	3	2	3	3	3	3	3	2
49	2	3	3	2	2	2	3	2	2
50	4	3	3	3	4	3	4	3	4
51	3	2	3	3	3	2	3	3	3
52	2	3	2	3	3	3	3	4	3
53	4	3	4	3	4	3	3	4	4
54	3	2	3	3	2	3	2	3	4
55	2	3	2	2	2	1	2	2	2
56	3	3	4	3	4	4	3	4	4
57	2	3	2	2	2	3	2	2	2
58	4	3	4	3	4	3	4	4	4
59	2	2	3	2	2	3	2	3	3
60	2	2	3	2	3	2	2	3	3

61	2	2	2	3	2	2	1	2	2
62	3	4	3	4	3	4	3	4	4
63	3	3	2	3	3	2	3	3	3
64	3	2	3	3	3	3	3	3	4
65	3	4	3	3	4	3	4	4	3
66	3	2	3	2	3	3	3	3	3
67	3	3	3	4	3	4	3	3	3
68	3	3	2	3	3	2	2	3	3
69	4	4	3	4	3	4	4	3	4
70	3	4	3	4	3	4	4	4	4
71	3	3	2	3	2	2	2	2	3
72	2	1	3	2	3	2	3	2	1
73	4	3	3	4	3	4	3	4	4
74	4	3	4	3	4	4	3	4	4
75	4	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	4	3	3	2	3
77	4	3	3	3	3	3	3	2	3
78	3	2	3	2	3	3	3	3	3
79	2	3	3	2	3	2	3	2	3
80	3	2	3	2	3	3	3	2	3
81	3	2	3	3	3	3	2	2	2
82	2	3	3	3	2	2	3	3	3
83	3	3	4	3	4	3	4	4	3
84	2	1	2	2	2	1	2	3	2
85	2	1	3	2	2	2	2	1	2
86	3	3	4	3	3	4	4	4	4
87	3	4	3	3	3	3	3	4	4
88	4	3	4	4	3	4	4	3	3
89	4	3	4	3	4	4	3	4	4
90	2	3	3	2	3	3	3	2	3
91	2	3	1	2	2	2	2	3	3
92	4	4	3	4	3	4	4	4	4
93	4	4	3	4	3	4	4	4	4
94	3	4	4	4	4	2	2	3	3
95	3	3	3	3	3	3	3	3	4
96	4	4	3	4	3	4	4	3	4
97	1	3	2	2	1	2	3	2	2
98	3	2	2	3	2	3	3	3	3
99	3	4	2	3	2	4	1	2	4
100	1	3	2	1	2	2	3	2	3
101	4	4	4	3	4	3	4	3	4
102	3	2	2	2	2	2	1	3	2
103	3	3	2	1	2	3	2	3	3
104	2	1	3	2	3	1	2	2	1

105	3	3	2	4	4	3	3	3	3
106	4	3	3	3	3	3	4	3	4
107	3	2	3	2	2	3	2	3	3
108	3	2	3	2	1	3	3	2	3

No.	Motivasi Kerja								
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9
1.	3	4	3	3	4	3	3	4	3
2.	3	2	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	4	2	2
4	2	3	3	3	4	3	3	3	3
5	3	2	3	2	2	3	3	4	3
6	3	3	2	2	2	2	2	2	3
7	3	3	4	3	4	3	4	3	3
8	3	3	4	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	3	2	4	3	3	3
10	3	3	4	3	3	3	4	4	3
11	3	3	3	4	3	3	4	2	3
12	3	3	3	2	3	3	2	4	4
13	4	3	3	3	2	3	3	3	3
14	3	4	2	3	2	3	2	4	3
15	3	2	3	2	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2
17	2	3	3	3	4	3	3	4	3
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3
19	2	3	3	3	2	2	2	2	3
20	3	2	3	3	4	3	3	4	4
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	3	2	2	1	2	2	1
23	1	3	4	3	3	4	2	3	3
24	3	1	3	3	3	2	4	4	4
25	4	3	3	2	2	2	2	2	1
26	3	2	4	2	3	2	2	3	3
27	3	4	3	4	3	4	3	3	3
28	3	3	4	3	3	4	3	3	3
29	3	3	2	3	2	2	3	3	3
30	3	3	4	3	3	4	4	3	3
31	3	4	3	4	3	4	3	3	3
32	3	2	2	3	2	2	3	3	3
33	3	3	2	3	2	2	2	3	3
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3
35	3	3	3	4	3	4	3	3	4
36	4	4	3	3	3	4	4	3	3

37	2	3	3	4	3	3	3	4	3
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3
39	4	2	3	3	2	3	3	3	4
40	3	4	3	4	3	4	3	3	2
41	4	3	3	2	3	2	3	4	3
42	3	3	3	4	3	4	4	2	2
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3
44	3	3	4	3	3	4	3	2	2
45	3	3	2	3	2	3	2	3	3
46	3	2	3	2	3	2	2	2	3
47	3	4	3	3	3	4	3	3	3
48	3	2	2	3	3	3	3	3	3
49	3	2	2	2	3	3	3	4	3
50	3	3	4	3	3	3	3	3	3
51	4	3	4	3	3	4	3	4	4
52	3	3	4	4	3	3	4	3	2
53	4	3	3	3	4	3	4	4	3
54	3	4	3	3	3	3	3	3	4
55	3	2	3	3	3	4	3	4	3
56	4	3	4	3	3	2	4	2	4
57	2	3	2	3	4	3	3	3	3
58	4	3	4	4	2	2	3	3	3
59	2	3	3	3	3	3	3	4	3
60	3	3	4	3	2	2	3	2	3
61	3	2	3	2	3	3	3	2	3
62	2	3	2	2	2	3	3	3	3
63	3	3	4	3	3	3	3	4	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2
65	3	3	4	3	4	4	4	3	3
66	4	3	3	4	3	2	3	3	4
67	3	4	3	4	4	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	4	2	3	3
69	3	3	4	3	4	3	4	3	4
70	3	3	2	4	2	4	3	3	2
71	3	4	3	3	3	3	3	3	4
72	4	2	2	3	3	3	3	3	2
73	3	3	3	3	4	3	3	4	3
74	3	2	2	3	3	3	3	4	3
75	2	3	3	3	2	3	2	3	2
76	2	3	3	3	3	3	3	3	4
77	4	4	3	3	3	3	3	4	3
78	4	3	3	3	3	4	3	2	2
79	2	3	3	3	3	3	3	3	2
80	2	2	3	3	3	4	3	3	3

81	4	3	3	3	3	3	3	3	3
82	4	3	3	4	3	4	4	4	3
83	4	4	3	3	4	3	2	3	3
84	3	3	4	3	4	4	3	3	3
85	3	3	3	3	3	3	4	2	3
86	3	3	3	4	3	4	3	4	3
87	4	3	3	2	4	2	4	3	3
88	3	3	2	3	3	3	2	3	3
89	3	3	3	4	3	3	4	3	3
90	2	3	3	2	3	3	2	3	4
91	4	3	2	3	2	3	3	3	2
92	3	3	2	3	2	3	4	3	3
93	3	3	4	3	4	4	4	4	3
94	3	3	2	3	3	3	3	3	3
95	3	4	3	3	4	3	3	2	2
96	3	3	4	3	2	3	3	4	3
97	4	3	4	4	3	3	3	3	4
98	3	3	3	3	4	2	3	3	2
99	3	4	3	4	3	4	3	4	3
100	3	2	4	2	4	3	3	2	3
101	2	4	3	3	3	3	3	3	3
102	2	2	3	3	3	3	3	2	3
103	3	3	3	4	3	3	4	3	3
104	2	2	3	2	3	3	2	3	2
105	3	3	3	2	3	2	3	2	3
106	3	3	3	3	3	3	3	4	3
107	4	3	3	3	3	3	4	3	4
108	3	3	3	3	4	3	2	2	3

Lampiran 7. Rumus Perhitungan Kategorisasi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kepuasan Kerja				
Mi		=	34.61	
Sdi		=	5.66	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 40.27$		
Sedang	:	$28.95 \leq X < 40.27$		
Rendah	:	$X < 28.95$		

Komitmen Organisasi				
Mi		=	26.05	
Sdi		=	5.18	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 31.23$		
Sedang	:	$20.87 \leq X < 31.23$		
Rendah	:	$X < 20.87$		

Motivasi Kerja				
Mi		=	27.07	
Sdi		=	2.67	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 29.74$		
Sedang	:	$24.4 \leq X < 29.74$		
Rendah	:	$X < 24.4$		

Lampiran 8. Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN	108	22.00	44.00	34.6111	5.65658
KOMITMEN	108	14.00	34.00	26.0463	5.18153
MOTIVASI	108	20.00	32.00	27.0741	2.66758
Valid N (listwise)	108				

Lampiran 9. Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasional
N		108	108	108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,6111	27,0741	26,0463
	Std. Deviation	5,65658	2,66758	5,18153
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,108	,099
	Positive	,048	,053	,070
	Negative	-,108	-,108	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,123	1,122	1,029
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161	,161	,240

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,622	4,012		-,155	,877		
Motivasi Kerja	,833	,161	,393	5,177	,000	,832	1,201
Komitmen Organisasional	,487	,083	,446	5,875	,000	,832	1,201

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Correlations

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasional
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,575**	,607**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
	N	108	108	108
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,575**	1	,409**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
	N	108	108	108
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	,607**	,409**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	108	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Heteroskedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,038 ^a	,001	-,018	2,57948	,001	,076	2	105	,927

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,010	2	,505	,076	,927 ^a
	Residual	698,638	105	6,654		
	Total	699,648	107			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,810	2,554		1,492	,139
	Motivasi Kerja	-,012	,102	-,013	-,121	,904
	Komitmen Organisasional	-,015	,053	-,031	-,288	,774

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 10. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,705 ^a	,497	,487	4,05126	,497	51,799	2	105	,000

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1700,331	2	850,165	51,799	,000 ^a
	Residual	1723,336	105	16,413		
	Total	3423,667	107			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,622	4,012		-,155	,877		
	Motivasi Kerja	,833	,161	,393	5,177	,000	,832	1,201
	Komitmen Organisasional	,487	,083	,446	5,875	,000	,832	1,201

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasional
1	1	2,973	1,000	,00	,00	,00
	2	,022	11,646	,10	,04	,95
	3	,005	25,455	,90	,96	,05

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 11. Surat Keterangan penelitian



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Agung Yuliawan
Nippos : 968271352
Jabatan : Manajer SDM Kantor Pos Yogyakarta

Menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Ega Praja Rimata
NIM : 09408144031/Fak Ekonomi Jurusan Manajemen
Univ : Universitas Negeri Yogyakarta

Menerangkan bahwa yang bersangkutan pernah melaksanakan kegiatan Obsevasi/survey di PT Pos Indonesia Yogyakarta, antara bulan Oktober-Desember 2013 dan surat keterangan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Januari 2014
Manajer SDM


Agung Yuliawan
Nippos : 968271352